

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank SulutGO Manado

Nur Oktavia Syahrain
William A. Areros
Dantje Keles

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
Email: nuroktaviasyahrain@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how much influence work performance has on promotions at PT. Bank SulutGo Manado. In this study using descriptive quantitative methods, using 103 samples to measure the magnitude of the influence on each variable. Based on the results of the study, it shows that the results of simple correlation calculations show that the relationship between the two variables is classified as weak because it is only 0.104, which means that the influence of the independent variable on the dependent variable is 10.4% while the remaining 89.6% is influenced by other factors or is not examined in detail. this research. And the results of the regression analysis show that the work performance factor has a positive and significant relationship.*

Keywords: *Job Achievement, Job Promotion*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SulutGo Manado. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan 103 sampel untuk mengukur besarnya pengaruh pada setiap variabel. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan korelasi sederhana menunjukan pengaruh antara kedua variabel tergolong lemah karena hanya sebesar 0,104 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 10,4 % sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain atau tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa faktor prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga kualitas sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut. Untuk menghasilkan kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan dapat memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Oleh sebab itu, untuk bisa mencapai promosi jabatan tersebut, karyawan harus berlomba-lomba dalam menunjukkan kualitas serta kuantitasnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Karena prestasi kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan ketingkat yang lebih tinggi lagi.

Tetapi pada kenyataannya karyawan yang sudah berkontribusi dalam perusahaan serta juga berprestasi dalam pekerjaan tidak dipromosikan. Karena seringkali beberapa pimpinan cenderung memberikan penilaian berdasarkan kedekatan atau

faktor suka tidak suka. Oleh sebab itu penting bagi suatu perusahaan memiliki sistem penilaian untuk karyawan yang dapat menjadi dasar dalam pemberian promosi bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SulutGo (Persero) Tbk, Manado”? Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja karyawan dalam mencapai promosi jabatan pada PT. Bank SulutGo (Persero) Tbk, Manado.

Tinjauan Pustaka Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga kualitas sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut.

Armstrong, Michael (2004), pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2011).

Prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian atas prestasi kerja yang telah dicapai pegawainya (Rundengan dkk, 2014).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dari definisi tersebut, indikator prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Promosi Jabatan

Hasibuan (2007), promosi jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status dan penghasilan mereka akan besar.

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari satu jabatan atau tempat ke jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya (Siagian 2009).

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau.

Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknikal dan non-manajerial (Rivai 2009:199).

Hasibuan (2012), merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut: kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan

Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Margono (2004), menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoretis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya. Adapun hipotesisnya adalah:

Ha: Terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Bank Sulut Go Manado.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Kasiram (2008), mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Dalam menentukan sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan teknik non probability sampling dengan jenis purposive sampling. Menurut Sugiyono (2015) pengertian purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Dalam penelitian ini menggunakan 103 sampel, dimana jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa: uji validitas, uji reabilitas, koefisien korelasi, regresi linear sederhana, uji parsial (t), dan uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Item yang mempunyai korelasi positif diatas nilai r kritis tabel, dengan kata lain bahwa r hitung > r kritis maka item tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada kedua variabel, dinyatakan memiliki nilai validitas lebih besar dari 0,195. Hal ini dapat dilihat berdasarkan Nilai *Item-Total Correlation* atau r hitung rata-rata 0,322 yang artinya > 0,195 r tabel sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Variabel penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai *cronbach alpha* variabel prestasi kerja (X) sebesar 0,386 dan Nilai *cronbach alpha* variabel promosi jabatan (Y) sebesar 0,725 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable prestasi kerja (X) dan variabel promosi jabatan (Y) memiliki reliabilitas yang sangat kuat dan dapat diterima.

Koefisien Korelasi (Product Moment)

Table 4.9 Hasil output (correlations)

		Prestasi Kerja	Promosi Jabatan
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1	.322**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	103	103
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	.322**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan SPSS generasi, 2021

Hasil output analisis pada program SPSS 23 didapat nilai signifikansi (2-tailed) kedua variabel Prestasi Kerja dan variabel Promosi Jabatan memiliki nilai 0,001 yang artinya adalah signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan antara X dan Y.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Table 4.11 Hasil output (model summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.104	.095	7.043

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,322 dan koefisien determinasi (R Square) 0,104 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 10,4 % sisanya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Dengan menggunakan program SPSS diketahui, Nilai constant (a) sebesar 39.023 sedang nilai trust (b/koefisien regresi) sebesar 0.538 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 39.023 + 0,538x$$

Table 4.13 Hasil output (coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	39.023	6.230		6.255	.000
	Prestasi Kerja	.538	.157	.322	3.420	.001

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Pengolahan SPSS generasi, 2021

Regresi hasil analisis data pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bawa koefisien konstanta (a) sebesar 39.023 dan koefisien arah regresi (b) sebesar 0,538 Jelas bahwa koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X adalah bertanda positif. Ini mempunyai pengertian bahwa hubungan fungsional atau pengaruh variabel Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT. Bank SulutGo Manado ialah positif. Artinya Prestasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Promosi Jabatan dengan rasio 1 : 0.538, yang bermakna bahwa apabila ada peningkatan dalam Prestasi Kerja sebesar 1 skala akan menyebabkan atau akan diikuti dengan peningkatan Promosi Jabatan pada pegawai sebesar 0.538.

Uji Hipotesis

- Jika nilai t Hitung > t Tabel maka ada pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y)
- Jika nilai t Hitung < t Tabel maka tidak ada pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) atau hipotesis ditolak

Berdasarkan nilai t Hitung pada tabel 4.13 Hasil output (*coefficients*) dimana diketahui nilai t Hitung 3.420 > t Tabel 1.664 pada taraf nyata/signifikan 0,01 (1%), artinya hipotesis penelitian dinyatakan teruji/diterima secara meyakinkan pada taraf kepercayaan 99% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y atau hipotesis diterima.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 103 responden, yang dimana dalam penelitian ini terdiri atas variabel prestasi kerja dan variabel promosi jabatan dimaksudkan untuk menguji “apakah variabel prestasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel promosi jabatan pada karyawan PT.Bank SulutGo Manado.”

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa pada PT.Bank SulutGo Manado, prestasi kerja bukanlah hal yang paling mendasar atau paling besar pengaruhnya dalam dipromosikannya seorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Hal ini menunjukkan kurangnya

perhatian dari pihak perusahaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat dilihat bahwa pada kenyataannya dipromosikannya seseorang tidak selalu dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan tersebut akan tetapi bisa juga berdasarkan faktor lain diluar dari teori yang ada. Faktor diluar teori yang ada bisa dipengaruhi oleh karakteristik dari perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Jekson Simion D. Animun (2017) yaitu Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado bahwa dengan pemberian promosi jabatan dan mutasi kepada karyawan dapat meningkatkan gairah serta prestasi kerja karyawan. Namun demikian promosi jabatan maupun mutasi bukanlah salah satunya peransang yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, akan tetapi masih banyak unsur-unsur lain seperti pemberian gaji atau bonus yang tinggi, lingkungan kerja, teman sekerja, sikap pemimpin dan lain sebagainya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Bank SulutGo Manado secara simultan variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Meskipun variabel prestasi kerja dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan, akan tetapi kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang relatif kecil. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang berpengaruh besar terhadap promosi jabatan diluar faktor yang diteliti. Faktor diluar teori yang ada bisa dipengaruhi oleh karakteristik dari perusahaan tersebut.

Referensi

- Animun, J. 2017. Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 5 (3): 3098-3107.
- Bukit, B. Tasman, M dan Abdul, R. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing, Yogyakarta.
- Nachrowi, D. N dan Hardius, U. 2006. *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Surabaya.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Zifatama Publisher, Surabaya.
- Radjab, E dan Andi, J. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press, Manado.
- Rundengan, S., Pio, R. J., dan Pangkey, M. 2014. Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3 (1): 1-11.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.